



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

Gestión del talento humano y rotación del personal en Tiendas EFE - Chimbote, 2019

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

Licenciado en Administración

AUTORES:

Angeles Polo, Andy Gabriel (ORCID: 0000-0002-4471-2689)

Oloya Gómez, Philliph Nelson (ORCID: 0000-0002-1035-3593)

ASESOR:

Mgtr. Gutiérrez Chilca, Randall Manolo (ORCID: 0000-0003-2114-3724)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de Organizaciones

CHIMBOTE - PERÚ

2019

Dedicatoria

A nuestros padres quienes nos dieron la vida, educación, apoyo y consejos. A nuestros compañeros de estudio, a nuestros profesores y amigos, quienes sin su ayuda nunca hubiera sido posible concluir esta tesis.

A todas las personas que nos han apoyado y han hecho que el trabajo se realice con éxito en especial a aquellos que nos abrieron las puertas y compartieron sus conocimientos.

Agradecimiento

Quiero expresar mi gratitud a Dios, quien con su bendición llena siempre mi vida, por ser el apoyo y fortaleza en aquellos momentos de dificultad y de debilidad.

A nuestros padres por ser los principales promotores de nuestros sueños, por confiar y creer en nuestras expectativas, por los consejos, valores y principios que nos han inculcado.

Agradecemos a nuestros docentes de la Escuela de Administración de la Universidad Cesar Vallejo, por haber compartido sus conocimientos a lo largo de la preparación de nuestra profesión y a la empresa tiendas EFE de la ciudad de Chimbote por su valioso aporte para nuestra investigación.

Página del jurado

 UCV UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO	ACTA DE APROBACIÓN DE LA TESIS	Código : F07-PP-PR-02.02 Versión : 10 Fecha : 10-06-2019 Página : 1 de 1
--	---------------------------------------	---

El jurado encargado de evaluar la tesis presentada por don (a).

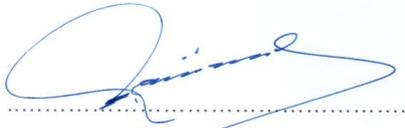
ANGELES POLO, ANDY GABRIEL

cuyo título es:

**Gestión del talento humano y rotación del personal en Tiendas EFE-
Chimbote, 2019**

Reunido en la fecha, escuchó la sustentación y la resolución de preguntas por el estudiante, otorgándole el calificativo de: 12 (Número).....
..... DOCE (Letras).

Chimbote 11 de Diciembre del 2019.


.....
DR. MANUEL ANTONIO ESPINOZA DE LA CRUZ
PRESIDENTE


.....
MGTR. RANDALL MANOLO GUTIERREZ CHILCA
SECRETARIO


.....
MGTR. MARIO ARTURO LANDERS MOSCOL
VOCAL

Página del jurado

	ACTA DE APROBACIÓN DE LA TESIS	Código : F07-PP-PR-02.02 Versión : 10 Fecha : 10-06-2019 Página : 1 de 1
---	---------------------------------------	---

El jurado encargado de evaluar la tesis presentada por don (a).

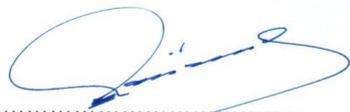
OLOYA GÓMEZ, PHILLIPH NELSON

cuyo título es:

**Gestión del talento humano y rotación del personal en Tiendas EFE-
Chimbote, 2019**

Reunido en la fecha, escuchó la sustentación y la resolución de preguntas por el estudiante, otorgándole el calificativo de:¹²..... (Número).....
.....^{DOCE}..... (Letras).

Chimbote 11 de Diciembre del 2019.



DR. MANUEL ANTONIO ESPINOZA DE LA CRUZ
PRESIDENTE



MGTR. RANDALL MAÑOLO GUTIERREZ CHILCA
SECRETARIO



MGTR. MARIO ARTURO LANDERS MOSCOL
VOCAL

Declaratoria de Autenticidad

Declaratoria de autenticidad

Nosotros Angeles Polo Andy Gabriel con DNI: 76362907 y Oloya Gómez Philliph Nelson con DNI: 73060621 a efecto de cumplir con las disposiciones vigentes consideras en el Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad Cesar Vallejo, Facultad de Ciencias Empresariales, Escuela de Administración, declaramos bajo juramento que toda la documentación que acompañamos es veraz y autentica.

Así mismo, declaramos también bajo juramento que los datos e información que se presentan en la presente tesis son auténticos y veraces.

En tal sentido asumimos la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de la información aportada por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas de la Universidad César Vallejo.



.....
Angeles Polo, Andy Gabriel

DNI N°76362907



.....
Oloya Gómez, Philliph Nelson

DNI N°73060621

Chimbote, 11 de diciembre 2019

Índice

Dedicatoria.....	ii
Agradecimiento	iii
Página del Jurado	iv
Declaratoria de Autenticidad.....	vi
Índice.....	vii
Resumen	viii
Abstract.....	ix
I. Introducción	1
II. Método	15
2.1 Tipo y diseño de investigación	15
2.2 Operacionalización de variables	16
2.3 Población, muestra y muestreo	17
2.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos	17
2.5 Procedimiento	18
2.6 Método de análisis de datos	18
2.7 Aspectos éticos.....	19
III. Resultados	20
IV. Discusión.....	34
V. Conclusiones	36
VI. Recomendaciones.....	37
Referencias	38
Anexos.....	42

Resumen

La presente investigación Gestión del talento humano y rotación del personal en Tiendas EFE- Chimbote, 2019, se planteó como objetivo general determinar la relación entre la gestión del talento humano y rotación del personal en Tiendas EFE- Chimbote, 2019, la mayoría de las empresas siempre se han caracterizado por manejar un buen servicio, siendo este un camino para influir positivamente sobre su capacidad de incrementar sus ingresos y contribuyendo a la mejora de sus resultados organizativos y de su competitividad. Se aplicó dos cuestionarios uno sobre gestión del talento humano y rotación del personal, sobre una muestra de 40 trabajadores de Tiendas EFE Chimbote 2019.

Los resultados son significativos debido a que existe evidencia suficiente para rechazar la hipótesis nula ($0.000 < 0.05$) y aceptar la hipótesis de estudio que determina la relación significativa entre las variables de estudio. Asimismo, el coeficiente de Rho de Spearman de 0,752 indica que existe una correlación positiva alta entre la gestión del talento humano y la rotación del personal en Tiendas EFE- Chimbote. Con respecto al análisis descriptivo de las variables, se encontró que 47,5% de los colaboradores encuestados, manifestaron que la Gestión del talento humano es de nivel regular; mientras que en la variable rotación del personal el 45% de los colaboradores encuestados, manifestaron que el nivel de rotación es regular. Con respecto a las dimensiones de la gestión del talento humano: admisión fue de nivel malo con 35%; con relación a planificación fue de nivel regular con 37,5%; en compensación fue de nivel regular con 70%; desarrollo fue de nivel regular con 52,5%; mantenimiento fue de nivel regular con 67,5%; monitoreo fue de nivel regular con 55%; mientras que las dimensiones de la rotación del personal: la dimensión rotación interna fue de nivel regular con 47,5% y en la dimensión rotación externa fue de nivel malo con un 57,5%.

Palabras clave: Gestión del talento humano, evaluación del desempeño, rotación del personal, rotación interna, rotación externa.

Abstract

The present research Human Talent Management and Staff Rotation in EFE- Chimbote Stores, 2019, was proposed as a general objective to determine the relationship between human talent management and staff turnover in EFE-Stores Chimbote, 2019, most companies have always been characterized by handling good service, This is a way of positively influencing their ability to increase their income and contributing to the improvement of their organizational performance and competitiveness. Two questionnaires, one on human talent management and staff rotation, were applied to a sample of 40 workers at EFE Chimbote 2019 Stores.

The results are significant because there is sufficient evidence to reject the null hypothesis ($0.000 < 0.05$) and to accept the study hypothesis that determines the significant relationship between the study variables. Also, Spearman's Rho coefficient of 0.752 indicates that there is a high positive correlation between human talent management and staff turnover in EFE-Chimbote Stores. With regard to the descriptive analysis of variables, it was found that 47.5% of the collaborators surveyed said that human talent management is of a regular level; while in the variable staff turnover 45% of the collaborators surveyed said that the level of rotation is regular. With regard to the dimensions of human talent management: admission was poor at 35 per cent; relative to planning was regular at 37.5 per cent; in compensation it was regular at 70 per cent; development was regular at 52 per cent,5%; maintenance was of regular level with 67.5%; monitoring was of regular level with 55%; while the staff rotation dimensions: the internal rotation dimension was of regular level with 47,5% and in the external rotation dimension was bad level with 57.5%.

Keywords: Human talent management, performance evaluation, staff rotation, internal rotation, external rotation.